

La CCT Nettoyage garantit-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes ?

Réponse courte

Oui, l'article 23.2 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 impose à l'employeur d'assurer l'**égalité de rémunération** entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Cette obligation conventionnelle s'ajoute aux dispositions des articles L.225-1 et suivants du Code du travail qui consacrent le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération.

La CCT renforce ce principe par un dispositif de contrôle interne : l'article 23.3 impose à chaque délégation du personnel de désigner, **immédiatement après son entrée en fonctions**, un délégué à l'égalité. Ce délégué à l'égalité veille au respect du principe d'égalité au sein de l'entreprise. Dans le secteur du nettoyage, où la main-d'œuvre est majoritairement féminine, ce mécanisme de surveillance est particulièrement pertinent pour prévenir les écarts de rémunération.

Définition

L'**égalité salariale** désigne le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent percevoir une rémunération identique pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Dans le secteur du nettoyage, ce principe s'applique à tous les éléments de rémunération : salaire horaire tarifaire, majorations, primes d'ancienneté, prime d'assiduité et indemnités. Le délégué à l'égalité est le garant de ce principe au sein de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment vérifier le respect de l'égalité salariale dans le nettoyage ?

La comparaison s'effectue à classification et ancienneté égales, en analysant tous les éléments de rémunération. L'article 23.2 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 et la grille salariale fournissent un cadre objectif de contrôle.

La CCT Nettoyage garantit-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes ?

Oui, l'article 23.2 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. Cette obligation complète les articles L.225-1 et suivants du Code du travail.

Pourquoi l'égalité salariale est-elle particulièrement importante dans le nettoyage ?

Le secteur emploie une majorité de femmes, ce qui rend le contrôle de l'égalité particulièrement pertinent. L'article 23 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 met en place un mécanisme de surveillance interne adapté à cette réalité sectorielle.

Quels sont les recours en cas de discrimination salariale dans le nettoyage ?

Le salarié peut saisir le délégué à l'égalité ou l'Inspection du travail et des mines (ITM). Les discriminations salariales sont également sanctionnées pénalement, en application de l'article 23.2 de la CCT Nettoyage 2025-2028 et des articles L.225-1 et suivants du Code du travail.

Qui veille au respect de l'égalité salariale dans le nettoyage ?

Chaque délégation du personnel doit désigner un délégué à l'égalité immédiatement après son entrée en fonctions, conformément à l'article 23.3 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028. Ce délégué a pour mission de veiller au respect du principe.

Sur quels éléments de rémunération porte l'égalité salariale dans le nettoyage ?

L'égalité couvre tous les éléments : salaire horaire tarifaire, majorations, primes d'ancienneté, prime d'assiduité et indemnités. Cette extension complète résulte de l'article 23.2 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

Conditions d'exercice

Les articles 23.2 et 23.3 de la CCT définissent le cadre de l'égalité salariale.

Critère	Application
Principe	Égalité de rémunération pour un même travail ou travail de valeur égale
Champ	Tous les éléments de rémunération
Délégué à l'égalité	Désigné par chaque délégation du personnel
Délai de désignation	Immédiatement après l'entrée en fonctions de la délégation
Base légale	Art. <u>L.225-1</u> et s. Code du travail
Base conventionnelle	Art. 23.2 et 23.3 CCT Nettoyage 2025-2028

Modalités pratiques

L'employeur et la délégation du personnel doivent mettre en œuvre le principe d'égalité.

Aspect	Détail
Grille salariale	Application uniforme de la grille CCT sans distinction de genre
Délégué à l'égalité	Désigné parmi les membres de la délégation du personnel
Mission du délégué	Veiller au respect de l'égalité de traitement
Contrôle	Comparaison des rémunérations à classification et ancienneté égales
Réclamation	Le salarié peut saisir le délégué à l'égalité ou l' <u>ITM</u>
Sanction	Discriminations salariales sanctionnées pénalement

Pratiques et recommandations

Appliquer strictement la grille salariale conventionnelle sans distinction de genre, en vérifiant que les majorations d'ancienneté, la prime d'assiduité et les primes pour travaux pénibles sont attribuées selon les mêmes critères objectifs et soumises à l'indexation des salaires, constitue le socle du respect de l'égalité.

Désigner le délégué à l'égalité dès l'installation de la nouvelle délégation du personnel, conformément à l'article 23.3, active le mécanisme de contrôle interne prévu par la CCT.

Réaliser un audit régulier des rémunérations par classification et par genre permet de détecter d'éventuels écarts injustifiés avant qu'ils ne deviennent systémiques.

Sensibiliser les responsables RH et les chefs de site au principe d'égalité salariale, en rappelant que les discriminations de rémunération sont pénalement sanctionnées, renforce la culture de conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 23.2 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Égalité de rémunération hommes-femmes
Art. 23.3 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Délégué à l'égalité
Art. <u>L.225-1</u> et s. Code du travail	Principe d'égalité de traitement en matière de rémunération

Le secteur du nettoyage emploie une majorité de femmes, ce qui rend le contrôle de l'égalité salariale d'autant plus important. La grille salariale conventionnelle, fondée sur la classification et l'ancienneté, constitue un outil objectif de prévention des discriminations. Le délégué à l'égalité dispose d'un droit d'accès aux informations nécessaires à sa mission.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.